

Emplois, compétences et formation en Europe

Dans le cadre de la stratégie *Europe 2020*, la Commission européenne prend des initiatives visant à faire de la reconnaissance et du développement des compétences un levier pour l'amélioration des perspectives économiques et sociales dans l'ensemble de l'Union. Ces initiatives suscitent l'attention active du monde syndical¹.

La capacité de l'Europe à s'inscrire positivement dans la nouvelle configuration compétitive de l'économie mondiale passe en effet par un impératif : bâtir un équilibre dynamique entre l'élévation résolue des compétences de tous les citoyens européens et l'encouragement à l'excellence, dans le cadre d'un marché du travail inclusif qui fasse reculer la précarité, porteuse de démotivation à l'égard de la formation, aussi bien du côté des salariés que des employeurs². Mais cet effort de compétitivité par la compétence se heurte à des obstacles notables.

D'un côté, la globalisation pousse à une standardisation mondiale des compétences, qui facilite la segmentation des chaînes de valeur : chacun est compétent sur le segment qu'il occupe, mais c'est réversible. D'un autre côté, la prise en compte de compétences spécifiques influence la localisation géographique des activités : la créativité est un facteur d'innovation qui n'est pas aisément reproductible, sur un mode indifférencié, d'un endroit à l'autre; les compétences d'ordre systémique et relationnel, c'est-à-dire la capacité à concevoir, au-delà de produits élémentaires, un ensemble organisé de biens et de services répondant aux attentes précises des clients, favorisent la concentration des activités en clusters localisés au sein de territoires dotés d'une offre de compétences attractive pour les entreprises.

Perspectives : renouveler et développer ensemble emplois et compétences

Sur la décennie 2000, les enquêtes menées dans 19 secteurs par la Commission européenne³ témoignent du repli prononcé de la part des emplois de travailleurs manuels qualifiés dans les activités de production industrielle. Dans la décennie 2010, la combinaison, dans ces activités, du progrès technique privilégiant les hautes qualifications et de la délocalisation des emplois moyennement qualifiés risque d'accentuer cette tendance. L'industrie automobile, la construction navale, les industries informatique et électro-mécanique, la chimie aussi, sans oublier le textile, sont particulièrement concernées. Les secteurs capables de combiner croissance de l'emploi et progression forte des qualifications apparaissent minoritaires : il s'agit surtout d'activités de services comme la santé et les télécommunications.

Il ne s'agit cependant pas de tendances mécaniques. La projection centrale du CEDEFOP (Centre Européen pour le Développement de la Formation Professionnelle) à horizon 2020⁴ fait en effet ressortir, sur l'ensemble de l'Union, l'ampleur des mobilités professionnelles attendues, en raison du contraste entre les faibles créations nettes d'emplois (7,2 millions entre 2010 et 2020) et le nombre élevé de postes à pourvoir (80,3 millions, soit l'addition des 7,2 millions précédents et des 73,1 millions de postes à remplacer) : c'est la conséquence du renouvellement de la population active, compte tenu des importants départs en retraite. Ce renouvellement concerne notamment les emplois occupés par des personnes de qualification moyenne : celles-ci constitueront encore en 2020 la moitié de la population active européenne, même si leur nombre croît moins vite que celui des personnes hautement qualifiées. La promotion des qualifications intermédiaires, dotées à la fois de l'éventail des compétences opérationnelles de base et de connaissances technologiques élevées, reste nécessaire à la consolidation des capacités industrielles.

Le genre intervient aussi dans la dynamique des qualifications : la qualification des femmes progresse plus rapidement que celle des hommes si bien qu'en termes d'offre de travail, elles font approximativement poids égal avec les hommes aux niveaux élevés de qualification. Les évolutions des taux d'activité des femmes et des seniors auront donc des effets marqués sur la dynamique des qualifications. Le remplacement des seniors masculins par les nouvelles générations féminines pousse à la hausse les qualifications. Dans le cadre d'un scénario optimiste, qui répond aux besoins d'emploi de l'ensemble de la population, cette évolution peut relever d'une adaptation en douceur, favorable au respect de l'égalité professionnelle. Dans le cadre d'un scénario moins expansif, les femmes qualifiées risquent d'être confrontées, sur le marché du travail, à des déséquilibres allant à l'encontre de la pleine reconnaissance de leurs qualifications.

Les projections du CEDEFOP alertent en effet sur une expansion nette polarisée de l'emploi, bénéficiant largement aux professions hautement qualifiées mais aussi à des emplois dits élémentaires, recourant à une main d'œuvre a priori peu qualifiée et souvent précaire. Cette polarisation est porteuse d'un double risque : le déclassement de personnes qualifiées dans des emplois élémentaires ; l'éviction de personnes peu qualifiées de l'accès à ces mêmes emplois. Ce risque est tangible dès lors que, dans le scénario central du CEDEFOP, le niveau d'emploi ne retrouve pas en 2020 son pic de 2008 : pour une population active européenne qui approchera 250 millions de personnes en 2020, la crise aura coûté, par rapport à un scénario virtuel hors crise, une perte d'environ 10 millions d'emplois. Evidemment, ce n'est pas une perspective indépendante des voies de résolution de la crise européenne et du rôle joué, à cet égard, par les politiques macroéconomiques et industrielles. Le poids des qualifications de niveau intermédiaire dans la demande de travail exprimée par les entreprises sera notamment fonction de la place envisagée pour l'industrie dans l'économie européenne.

¹ Cette lettre prend appui sur deux études conduites par le Centre Etudes & Prospective du groupe ALPHA pour la Confédération Européenne des Syndicats : *Pour une version syndicale de l'initiative New Skills for New Jobs (2009-2010) et Acteurs, pratiques et défis de la Formation Non Formelle et Informelle (NFIL) et de sa validation en Europe (2011-2012)*. Renaud Damesin (Sémaphores), Nicolas Rode (ConsultingEuropa), Jacky Fayolle, Nicolas Fleury et Mathieu Malaquin (CEP) ont participé à ce dernier projet. Pour accéder aux travaux complets, voir : <http://www.groupe-alpha.com/fr/etudes-prospective/publications/rapports-cep/etude-nfil.html>

² Les partenaires sociaux européens ont conclu un accord sur les principes d'un marché du travail inclusif : BusinessEurope, CEEP, CES et UEAPME, *Accord cadre sur des marchés du travail inclusifs*, 25 mars 2010, <http://www.etuc.org/a/7076>

³ Oxford Research, *Transversal Analysis on the Evolution of Skills Needs in 19 Economic Sectors*, Report for DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, January 2010.

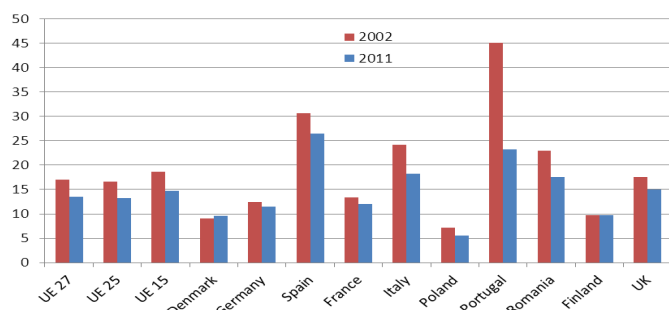
⁴ CEDEFOP, *Skills supply and demand in Europe: medium-term Forecast up to 2020*, Publications Office of the European Union, 2010.

Cette tendance à la polarisation du marché du travail, au détriment des emplois de qualification intermédiaire, suscite aujourd'hui une vague de travaux scientifiques, aux Etats-Unis comme en Europe, pour mieux en connaître les déterminants et les implications (notamment pour la distribution des salaires). Pour certains auteurs, il s'agit de la dévalorisation des compétences dites routinières, notamment localisées dans l'industrie, par un progrès technique biaisé en leur défaveur, tandis que des professions considérées comme élémentaires peuvent exiger des compétences non routinières (dans les services de soins aux personnes, par exemple)⁵ ; pour le CEDEFOP, il s'agit plutôt de l'effet de la conjonction entre la demande accrue de services domestiques et l'offre de main d'œuvre immigrée⁶. Si la controverse n'est pas tranchée, son évolution mérite attention car elle conditionne l'anticipation de l'offre et de la demande de compétences.

Handicaps : un déficit de qualification et de formation

L'Europe souffre de handicaps pour se positionner dans cette « course à la compétence ». Trop de travailleurs ont aujourd'hui une qualification médiocre et la crise a démontré leur vulnérabilité prioritaire sur le marché du travail. Le niveau d'éducation s'élève avec les jeunes générations, mais il ne suffit pas d'être un jeune européen pour être assuré de disposer de connaissances et de compétences à la hauteur des exigences du monde actuel : nombre de pays européens sont médiocrement classés dans les comparaisons internationales des niveaux et des performances en matière d'éducation. L'insertion professionnelle des jeunes est souvent difficile. Le « décrochage » des jeunes du système scolaire, bien qu'en diminution, reste trop élevé dans les pays européens (graphique 1).

Graphique 1. Jeunes sortant de manière précoce du système scolaire (% des 18-24 ans, 2002 et 2011)



Source: Eurostat, Education and Training

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/education/data>

Note: Le graphique, qui porte sur l'ensemble de l'Union et les dix pays couverts par le projet NFIL, se réfère au pourcentage de la population âgée de 18 à 24 ans qui n'a pas achevé ses études secondaires et ne se trouve pas en situation ultérieure d'éducation ou de formation.

L'ambition européenne affichée, depuis déjà longtemps, de formation au long de la vie contraste avec la médiocrité des réalisations :

– L'accès à la formation professionnelle continue reste faible, globalement, et inégal, entre pays et entre personnes. Les sources statistiques européennes – enquête CVTS (*Continuing Vocational Training Survey*), enquête sur l'éducation des adultes (*Adult Education Survey*) – confirment que l'intensité des efforts de formation au sein des entreprises est très inégale, notamment en fonction de leur taille. Les deux types d'inégalités se cumulent : l'accès des travailleurs des petites et moyennes entreprises à la formation est d'autant plus difficile qu'ils vivent dans des pays où l'effort des entreprises est globalement faible. Les salariés des PME peuvent être exclus de l'accès à la formation.

⁵ Voir ainsi: Maarten Goos, Alan Manning and Anna Salomons, "Explaining Job Polarization in Europe: The roles of Technology, Globalization and Institutions", *Discussion Paper*, n° 1026, Centre for Economic Performance, November 2010, <http://www.econ.kuleuven.be/eng/fetew/medewerker/Userpage.aspx?PID=691>

⁶ CEDEFOP, *Labour-market polarisation and elementary occupations in Europe: Blip or long-term trend?*, Publications Office of the European Union, 2011.

– Le rattrapage n'est, à ce jour, pas vraiment tangible pour les pays les moins avancés. Selon l'enquête européenne sur l'emploi (*Labor Force Survey*), qui interroge directement les personnes, la participation des adultes à des actions de formation tout au long de la vie a cessé de croître à l'échelle européenne, depuis le milieu des années 2000 : au souffle initial de la stratégie de Lisbonne a succédé l'essoufflement. Le graphique 2 présente ces évolutions pour la sélection de dix pays enquêtés dans le cadre du projet NFIL. Les contrastes sont marqués : la participation, inégale, est peu élevée dans plusieurs pays. Le Danemark, la Finlande et le Royaume-Uni font heureusement exception mais seul le Danemark continue à progresser sur les années 2000.

Les différences, entre pays européens, de conception, d'organisation et de régulation des systèmes nationaux de formation continue sont profondes. De manière simple, des groupes de pays peuvent être identifiés sur la base de deux critères : la relation d'intégration ou de séparation entre formations professionnelles initiale et continue ; le type de régulation de la formation continue (centralisée, décentralisée, faible). Ces différences compliquent la définition d'orientations communes, mais elles ne peuvent pas être supprimées artificiellement. Dans le cadre de la difficile négociation sur la programmation budgétaire européenne 2014-2020, une priorité recevable serait d'œuvrer à un meilleur usage des fonds structurels européens afin de favoriser une convergence par le haut des pratiques de formation professionnelle.

Vers un mouvement cumulatif de reconnaissance et d'élévation des compétences ?

Les différences normales d'approche entre pays ne devraient pas cacher les enjeux communs : l'équilibre entre les services de conseil et d'orientation rendus aux personnes, les incitations financières sur les entreprises, les changements de l'organisation du travail permettant une meilleure mobilisation des compétences, reste partout l'objet d'un calibrage difficile et tâtonnant. Ce calibrage a pour ambition d'impulser, pour les personnes, un processus cumulatif de reconnaissance et d'amélioration de leurs compétences, au travers des étapes et même des aléas de leur vie professionnelle. L'accès plus aisé et intensif à la formation au cours des périodes de chômage, afin de réduire le risque de dévalorisation du capital humain qu'elles comportent, est une priorité.

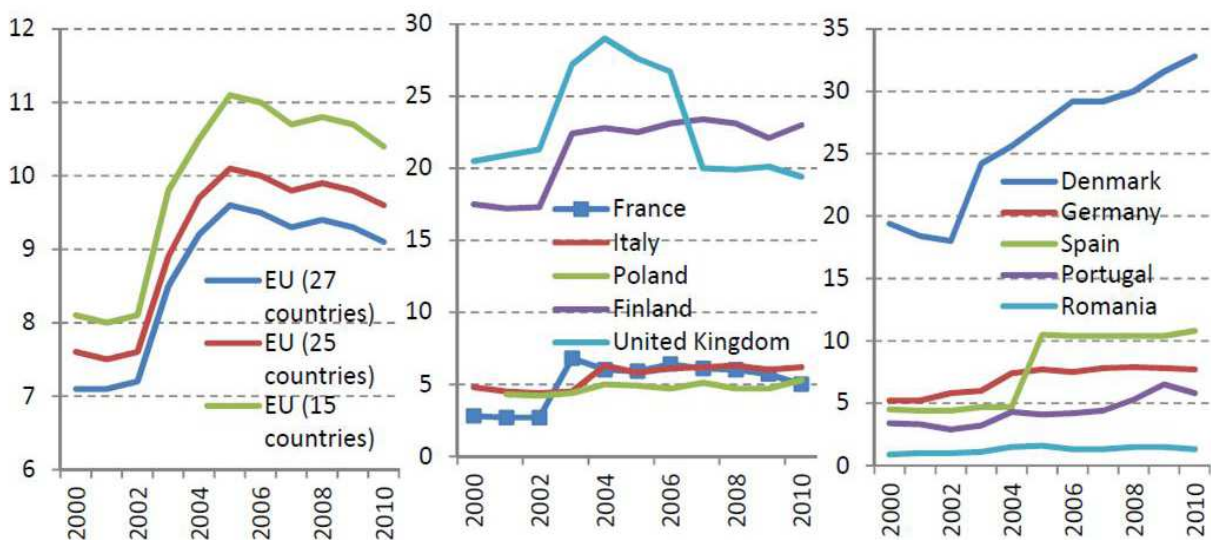
La prise en compte, dans la reconnaissance et la validation des compétences, des acquis de l'apprentissage et de l'expérience sur le lieu de travail et au long de la carrière professionnelle (*Learning outcomes, Prior experience*) est une évolution positivement appréciée par nombre d'acteurs et d'experts. L'accès facilité à la reconnaissance, jusqu'à leur certification, des compétences acquises par voie non formelle ou informelle (c'est-à-dire hors des établissements éducatifs) participe aussi à cette orientation. L'épanouissement de cette évolution appelle l'adaptation des modèles économiques, de l'organisation du travail et de la négociation collective, au sein des entreprises et des branches, afin que cette reconnaissance bénéficie de l'engagement des acteurs sociaux et développe des conséquences positives pour l'employabilité et la carrière des salariés.

Cette approche visant à mieux reconnaître les compétences acquises contribue à une version plus équilibrée et dynamique de la flexibilité : en améliorant l'employabilité des personnes, elle les équipe mieux pour les transitions professionnelles ; en élargissant les compétences reconnues au-delà des diplômes initiaux, elle fait bénéficier les employeurs d'une meilleure perception de l'offre effective de compétences ; en incitant le système éducatif à mieux expliciter les compétences associées aux diplômes délivrés, elle favorise l'insertion professionnelle des jeunes diplômés. Cette évolution est bienvenue pour les qualifications de niveau intermédiaire dont la disponibilité conditionne la consolidation des capacités industrielles européennes.

Valider les compétences acquises par l'expérience n'est pas délivrer une certification *low cost* permettant une employabilité minimale au sein de marchés du travail précaires et d'économies faiblement compétitives. Cette validation doit s'intégrer dans un processus d'élévation des compétences, en constituant pour les personnes manquant de diplômes initiaux une porte d'entrée dans la formation au long de la vie : leur employabilité et leur possibilité d'accès à des formations de plus haut niveau devraient en bénéficier. Dans plusieurs pays, des programmes publics, avec la participation des acteurs sociaux, vont en ce sens, même s'ils ne sont encore qu'à mi-chemin des ambitions affichées. Il serait profondément dommageable que ces programmes soient parmi les premières victimes de l'austérité budgétaire. La Commission européenne a d'ailleurs émis, en septembre 2012, une proposition de Recommandation du Conseil, ayant force juridique, pour que tous les pays de l'Union disposent, d'ici 2015, d'un système opérationnel de validation des compétences acquises par voie non formelle ou informelle : l'objectif est ambitieux. Il est sans doute plus réaliste d'avoir un horizon un peu plus lointain, celui de la stratégie *Europe 2020*, afin de mobiliser et d'organiser les ressources permettant l'atteinte effective de l'objectif, via notamment l'allocation des fonds structurels.

Le bon fonctionnement d'un marché du travail reconnaissant les compétences acquises par différentes voies suppose une régulation adéquate : des processus de validation crédibles, des méthodes transparentes, des organismes de certification fiables. Les diplômes obtenus par l'éducation initiale délivrent une information limitée sur les compétences effectives d'une personne mais la valeur accordée aux compétences acquises par l'expérience dépend de la crédibilité de leur validation et de leur certification. Il s'agit de garantir l'équité de traitement entre les personnes ayant obtenu des diplômes au terme de longues études et celles souhaitant faire valider, par une certification de valeur équivalente, les compétences acquises par une longue expérience professionnelle. Si les dispositifs européens, comme le Cadre Européen des Certifications et la classification détaillée des métiers et compétences en cours d'élaboration (programme ESCO, *European Skills, Competencies and Occupations Taxonomy*) vont en ce sens, ce sont des outils dont l'appropriation par les acteurs sociaux, dans les différents pays, reste difficile. Le travail patient avec ces acteurs est à renforcer, afin de prendre en compte les spécificités nationales dans la définition et l'organisation des métiers, car elles ne peuvent être gommées d'un trait.

Graphique 2. Participation de la population adulte à des actions d'apprentissage tout au long de la vie (% , 2000-2010)



Source : Eurostat, Labor Force Survey <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=0&language=en&pcode=tsiem080>

Note de Eurostat (extrait) : les actions d'apprentissage tout au long de la vie se réfèrent aux personnes âgées de 25 à 64 ans qui ont déclaré avoir reçu une éducation ou une formation dans les 4 semaines précédant l'enquête

Formation et emploi : de la matière pour le dialogue social et la négociation collective

Les Conseils Sectoriels pour l'Emploi et les Compétences, en cours d'installation dans plusieurs secteurs à l'échelle européenne, seront un lieu utile pour l'interaction du dialogue social et des politiques publiques. Dans un domaine où l'exercice de la responsabilité reste prioritairement national, ils ont vocation à mettre en réseau les acteurs nationaux et régionaux en vue de forger une communauté de pratiques. Les Conseils peuvent impulser des travaux prospectifs à vocation opérationnelle, en prise directe avec l'expérience de terrain. Des études ciblées sur des professions sensibles, soumises à des transformations critiques seraient particulièrement utiles, en vue de contribuer à des programmes de formation pertinents. Les Conseils pourraient stimuler la diffusion des expériences positives, touchant notamment à la coopération entre formations initiale et continue. Ils ont aussi vocation à clarifier le cadre institutionnel orientant l'action des prestataires de formation.

Dans nombre de pays européens, la validation et le développement des compétences occupent une place seulement embryonnaire dans la négociation collective de branche et d'entreprise. Il y a de bons exemples (cf. encadré sur le cas du Club Méditerranée), mais ils restent trop rares. Le manque de propositions précises pour incorporer franchement les employeurs dans les actions de validation des compétences est d'ailleurs le principal point faible de la récente proposition de la Commission de recommandation du Conseil. La négociation collective pourrait s'emparer davantage des questions conjointes de formation et de validation, si la mise en œuvre des accords conclus entre employeurs et syndicats pouvait s'appuyer sur l'accès aisé à des protocoles de partenariat avec les organismes formateurs et certificateurs. La conjonction des efforts privés et publics d'orientation, d'accompagnement et de suivi des personnes, dans des cadres décentralisés attentifs à la réalité des territoires, est, face aux incertitudes de l'heure, une exigence pour mieux sécuriser aussi bien les parcours professionnels des personnes que l'environnement dont bénéficient les employeurs : il y a matière à des compromis positifs.

**La Validation des Acquis de l'Expérience dans une grande entreprise :
l'expérience du Club Méditerranée**

Le Club Méditerranée, organisateur de vacances dans des "villages vacances" répartis à travers le monde, a mis en place un dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) depuis le début des années 2000. Le Groupe compte près d'une centaine de métiers issus principalement de l'hôtellerie et de l'animation, pour une activité essentiellement saisonnière. Un facteur déclenchant de la démarche a été la prise de conscience du fait que l'expérience acquise par les salariés au Club Méditerranée n'était pas reconnue à l'extérieur de l'entreprise. Le projet a été impulsé par le syndicat CGT-FO. Comme les démarches de capitalisation des savoir-faire appartenaient à la culture de l'entreprise, ce projet a rencontré un accueil favorable de la part de la Direction et des autres syndicats.

Pour monter le projet, le responsable syndical a pris contact avec le Centre Académique de Validation des Acquis (CAVA) de Créteil, dépendant de l'Education Nationale. Ce centre a mené une étude sur les 93 métiers que compte l'entreprise pour identifier les possibilités de validation par rapport aux diplômes de l'Education nationale. Le public visé est essentiellement constitué de personnes, recrutées sans qualification il y a plusieurs années. Elles disposent d'une longue expérience puisqu'elles ont généralement exercé leur activité dans les villages vacances de différents pays. L'objectif est que l'ensemble des salariés des villages du monde entier, quel que soit le type de contrat de travail, soient éligibles à la VAE, dès lors qu'ils parlent français.

Pour lancer la démarche, les services de Ressource Humaines et le syndicat CGT-FO ont mené un travail d'information auprès des salariés des villages vacances à travers le monde. Les personnes intéressées sont identifiées et recrutées lors d'entretiens réalisés en vidéo conférence par une cellule composée de représentants de l'Education nationale et des services RH du Club. Pour la première promotion, 15 personnes ont été identifiées. Au fur et à mesure de la mise en œuvre du dispositif, le Club Méditerranée a impliqué l'Association pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA), ce qui a permis d'élargir le débouché de la VAE aux certificats et titres professionnels et de mobiliser d'autres méthodes que celles de l'Education Nationale. Par ailleurs, il a été fait appel à l'Enseignement Supérieur pour proposer la validation de niveau Master, notamment pour les chefs de village.

Le Club Méditerranée demande ensuite aux partenaires d'accompagner les responsables du projet dans les villages en fonction de la demande et du nombre. Sur place, les personnes concernées sont réunies et chaque institution présente son process (conditions de recevabilité à la VAE, constitution du dossier, aide mise à leur disposition). Le fait de réunir tous les acteurs en même temps dans les villages facilite la démarche : il est possible de positionner les salariés en vue d'un diplôme; un bilan en situation peut être réalisé ; les dates d'examen sont fixées (à 6 mois ou 1 an).

Les candidats reçoivent une convocation à l'examen qui se passe en France pour l'Education Nationale. Un jury composé de professionnels et de formateurs est réuni et se prononce sur le dossier constitué par le salarié. La validation du diplôme peut être intégrale ou partielle, avec des unités complémentaires à acquérir dans ce dernier cas. Une des principales difficultés réside dans le suivi des personnes une fois que le groupe de validation a quitté le village et qu'elles ont replongé dans les activités opérationnelles. Des actions de relance sont menées par le service RH, les syndicalistes ou encore l'Education Nationale qui a également mis en place un accompagnement.

Les salariés qui souhaitent accéder à des qualifications plus élevées, nécessitant des modules de formation complémentaires, peuvent bénéficier d'un diagnostic sur les dispositifs de formation mobilisables et notamment ceux internes à l'entreprise. Les syndicats appuient les dossiers pour qu'ils soient financés et pour que les responsables facilitent l'inscription des salariés en VAE. Cependant, les salariés peuvent être amenés à compléter le financement sur leur propres fonds. Les modules complémentaires sont réalisés pendant l'intersaison pour les personnes à l'étranger, voire dans des établissements de formation du pays d'implantation du village. Depuis 2002, 400 personnes par an sont passées par la VAE. Ces dernières années, ce sont environ 100 personnes par an.

L'employeur ne s'engage pas sur la reconnaissance salariale des diplômes acquis mais les syndicats poussent à les faire valoir lors des négociations salariales. La possibilité est ouverte aux salariés de postuler à des postes mobilisant la qualification reconnue, sans obligation pour le service RH de donner suite.

1. *Merci à Etienne Dakiche, délégué CGT-FO du Club Méditerranée et acteur majeur de cette expérience, d'avoir fourni les informations qui en rendent compte.*

Il convient cependant de ne pas mésestimer les obstacles qui s'opposent à ces évolutions, car ils sont ancrés dans la nature complexe des compétences. Celles-ci sont incorporées, de manière privée, dans les individus et, sur un mode collectif, dans l'organisation du travail. Les entreprises traitent les compétences dont elles disposent comme un bien privé et un actif stratégique qu'elles n'entendent pas mettre à disposition de leurs concurrents. Les politiques publiques et le dialogue social doivent prendre en compte ces obstacles afin de définir des objectifs réalistes et de mettre en œuvre les incitations appropriées en direction des entreprises et des individus. Conférer une dimension de « bien public » aux compétences suppose d'assurer :

- l'équilibre entre compétences spécifiques (valables sur un poste de travail donné) et transversales (mobilisables dans une vaste gamme d'emplois) au sein du portefeuille personnel de compétences.
- la transférabilité des compétences personnelles entre firmes, secteurs, territoires, ce qui permet aux travailleurs d'élargir leur espace de mobilité et aux entreprises de bénéficier de compétences formées ailleurs qu'en leur sein.

Plusieurs pays européens disposent d'expériences qui méritent d'être regardées de près : ils ont mis en œuvre de larges programmes publics de validation des compétences acquises par voie non formelle ou informelle et d'insertion de la validation dans les systèmes de formation au long de la vie. Les acteurs sociaux, spécialement syndicaux, sont activement impliqués. Au Danemark et en Finlande, ces programmes bénéficient d'une longue tradition de validation de l'expérience acquise, dans le cadre d'une gestion tripartite bien établie, et de relations étroites entre formations initiale et continue. Au Portugal, une initiative publique à grande échelle, *Novas Oportunidades*, a été lancée en 2006 en vue d'amener le maximum de personnes concernées à un niveau de certification minimal et de les insérer dans une dynamique de formation. La poursuite de ce programme, succès inachevé, est aujourd'hui menacée par l'austérité budgétaire. En France, le bilan d'une décennie de Validation des Acquis de l'Expérience est honorable, mais les limites actuelles de l'exercice sont aussi tangibles, faute sans doute d'une incorporation suffisante à la négociation collective en matière de GPEC et de formation (il faut souhaiter l'essaimage des expériences comme celle du Club Méditerranée).

La Commission européenne et les organismes communautaires (comme le CEDEFOP) proposent des cadres cognitifs et normatifs de reconnaissance et de validation des compétences communs aux différents pays de l'Union. Ces cadres incitent utilement à l'évolution des dispositifs nationaux et favorisent l'exercice de la mobilité professionnelle sur le territoire européen. Il importe tout autant de se préoccuper des conditions pratiques d'accessibilité et d'appropriation des dispositifs institutionnels par les personnes en besoin de reconnaissance et d'amélioration de leurs compétences. La coordination partenariale entre les acteurs institutionnels et sociaux engagés dans ces dispositifs à une échelle territoriale suffisamment fine est nécessaire pour développer des services de proximité qui informent, orientent, conseillent et accompagnent ces personnes dans leurs parcours personnels et professionnels. La place, à renforcer, des enjeux de reconnaissance et de développement des compétences dans la négociation collective devrait s'appuyer sur l'affirmation de la responsabilité publique dans la sécurisation de ces parcours.